



視覚障害者の雇用拡大のための 支援施策に関する研究

(調査研究報告書 No. 91) サマリー

2009 年 4 月

独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構

障害者職業総合センター

NATIONAL INSTITUTE OF VOCATIONAL REHABILITATION

1 執筆担当（執筆順）

指田忠司 （障害者職業総合センター事業主支援部門 研究員）
平川政利 （障害者職業総合センター事業主支援部門 主任研究員）
河村恵子 （障害者職業総合センター事業主支援部門 研究員）
沖山稚子 （障害者職業総合センター事業主支援部門 主任研究員）

2 研究期間

平成19年度～平成20年度

3 報告書の構成

第1章 研究の目的と方法
第2章 視覚障害者の雇用機会の拡大に関する調査
第3章 在職視覚障害者の就労実態～事例調査から～
第4章 視覚障害者の雇用拡大のための課題
第5章 研究のまとめ～職場開拓の課題～
資料

4 調査研究の背景と目的

公共職業安定所(以下「ハローワーク」という。)における平成18年度上半期の視覚障害者の職業紹介状況を見ると、視覚障害者の就職率は約60%と、身体障害者の約40%を大きく上回っている。しかし、就職件数の過半数(重度視覚障害者では3分の2)が「三療業」(あん摩マッサージ指圧、はり、きゅうの総称。以下「あはき業」という。)への就職であり、この職域への依存傾向がみられる。

他方、近年、視覚障害者の職域として期待されている音声パソコンを活用した事務系職種への就職状況をみると、その割合は約12%(重度視覚障害者は約7%)と、身体障害者全体の30%弱を大きく下回っている。これに加えて、あはき業への晴眼者の進出がある一方で、他の職域の開拓が進んでいないことから、視覚障害者の雇用・就業状況は依然として厳しいと言わざるを得ない。

このような状況を見るとき、今後、視覚障害者の雇用を拡大していくためには、視覚障害のある求職者及び在職者の実態について多面的に把握し、その実情にそった対策を講ずることが極めて重要な課題となってくる。

そこで、本研究では、各種の調査を通して視覚障害のある求職者及び在職者の実態を明らかにし、あはき資格を活かした職域とともに、事務系職種における雇用機会の拡大、雇用の安定を図るための効果的な支援策について検討することを目的とした。

5 調査研究の方法

(1) 文献・資料の収集・分析

障害者職業総合センターが所蔵する文献資料の他、視覚障害及び視覚障害者の雇用・就業問題に関して活動する団体・機関が発行する定期刊行物や調査研究報告、並びにホームページを通じて提供される電子情報を収集・分析した。

(2) 専門家ヒアリング

アンケート調査及び在職者に対する訪問調査を実施する上での参考意見を聴取するとともに、視覚障害者の雇用拡大において注目されている職域に関する知見を得るため、4件の専門家ヒアリングを実施した。

(3) 求職視覚障害者の意識及び就労支援機関における支援の実態に関する調査

求職中の視覚障害者の意識について具体的に明らかにするため、教育・訓練施設在籍者を対象とする郵送調査、ハローワーク利用者を対象とする電話調査を実施するとともに、就労支援機関における支援の実態を明らかにするため、盲学校や職業能力開発施設における進路指導、就職支援にあたる関係者を対象とする聴き取り調査を実施した。

(4) 在職視覚障害者の実態に関する調査

民間企業を中心に、在職中の視覚障害者の職務遂行の実態と、事業主の対応の実態を明らかにするため、10人の在職視覚障害者(8事業所)について、訪問調査を実施した。

6 調査研究の内容

(1) 求職視覚障害者の就職に対する意識調査

教育・訓練施設在籍者及びハローワークを利用している視覚障害者に対するアンケート調査結果から、求職視覚障害者の就職に対する意識について整理する。(以下、「教育・訓練在籍者」をA、「ハローワーク利用者」をBとする。)

イ 視覚障害者の傾向

年齢は10代から60代まで広範囲に渡っているが、利用施設によって中心となる年代が異なっており、盲学校→視力障害センター、職業能力開発施設→授産施設、ハローワークの順に年齢が高くなることが確認された。

表 1 利用施設と年齢 (単位:人)

利 用 施 設		年 齢							計
		10代	20代	30代	40代	50代	60歳以上	無回答	
教育・訓練施設	盲学校高等部	72	1	0	0	0	1	2	76
	普通科	94.7%	1.3%	0.0%	0.0%	0.0%	1.3%	2.6%	100.0%
	盲学校高等部	2	80	60	44	41	5	2	234
	普通科以外	0.9%	34.2%	25.6%	18.8%	17.5%	2.1%	0.9%	100.0%
	視力障害センター	0	12	17	13	11	5	0	58
		0.0%	20.7%	29.3%	22.4%	19.0%	8.6%	0.0%	100.0%
	職業能力開発施設	2	9	13	11	8	3	1	47
授産施設		4.3%	19.1%	27.7%	23.4%	17.0%	6.4%	2.1%	100.0%
	授産施設	0	4	11	10	12	12	0	49
ハローワーク		0.0%	8.2%	22.4%	20.4%	24.5%	24.5%	0.0%	100.0%
	ハローワーク	2	22	29	37	50	33	0	173
		1.2%	12.7%	16.8%	21.4%	28.9%	19.1%	0.0%	100.0%

(注)教育・訓練施設には施設不明などが6人いるが、この表には載せていない。

また、いずれも障害程度の重度である者が多いが、Aの方がより障害程度が重度であること、全盲者が多いことが明らかとなった(図1)。なお、成人以降の社会人になってから中途視覚障害になった者の割合が、AもBも4割前後と多いことは近年の傾向として注目すべき点である(図2)。この背景には、医療技術の進歩による出生時からの視覚障害者の減少に併せて、疾病や事故によって視覚障害者になる者の増加や障害の重度化が影響していると思われる。こうした傾向はBの方が顕著であり、成人以降に中途視覚障害になった者の中には、あはき資格を有していなかったり、もしくは何らかの資格を有していても受障以前に取得したと思われる資格であったりして、視覚障害というハンディを負いながら、活かせる技能を持ち合わせていない者が多数みられる。

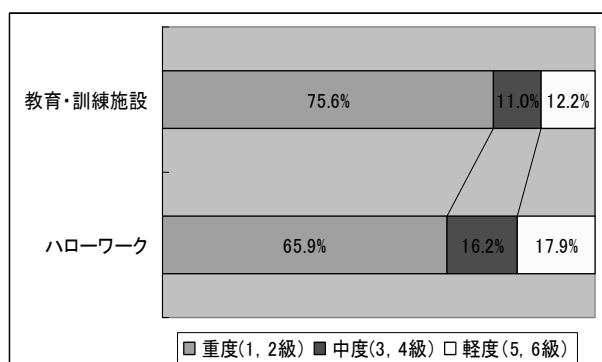


図1 障害等級

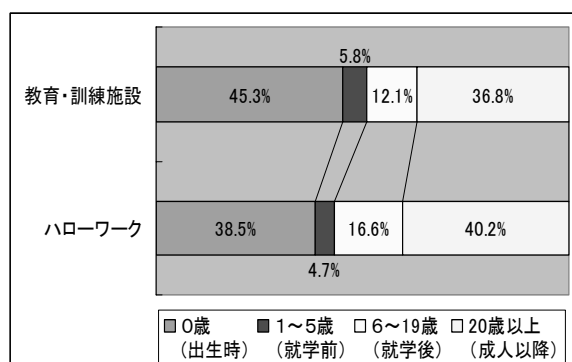


図2 受障時期

ロ 希望職種について

希望職種の傾向については、視覚障害者が以前から多く従事しているあはき職種の希望が全体の半数以上(57.7%)を占めている。あはき職種を具体的にみると、伝統的な職種である「あはき業として治療院や病院に勤務(35.8%)」、「あはき業として自営業(9.8%)」の他に、新たな職域として「あはき資格を活かした職種(12.1%)」の割合も多いことが注目される。調査対象別にみると、Aではあはき職種の希望が6割を超えているが、Bでは4割程度と利用施設によって異なっている。本調査ではあはき養成施設(盲学校、視力障害センター)に在籍している者からの回答が多く、教育・訓練内容に準じた職種を希望することが影響していると思われる。

次に、あはき以外の職種についてみると、多様な職種全体の割合は3割になっている。それらの中で「事務系職種(7.3%)」への回答が最も多くなっている。近年のパソコンとその周辺機器の発達により、視覚障害を補う機器やソフトなどを使用することによって、従来は困難であった事務処理ができるようになり、事務系職種の就職が可能になってきたことを反映している。一方、かつて視覚障害者の職種として従事者の多かった「電話交換手、録音速記(1.6%)」、「情報処理技術者(1.9%)」の割合は事務系職種に比べてかなり少なくなっている。この減少の背景には、電話交換については各企業で電話のダイヤルイン化が進んだこと、情報処理技術についてはグラフィック上でのプログラム開発が主流になってきたことなどが原因として挙げられる。

最後に、福祉的就労についてみると、Aに少ないながらも希望者が見受けられる。授産施設や盲学校普通科の在籍者の中には一般就労の困難な者もあり、これらの者への対応についても検討する必要がある。

(單位:人)

ハ 就労支援策について

一方、就職時には職場内環境整備の重要性が示唆された。視覚障害者の就職に当たっては支援機器の整備が注目されやすいが、本調査においては、人的支援に対するニーズも同様に高い傾向がみられた。また、それぞれのニーズには障害状況(見え方や受障時期)による違いも明らかになっている。こうしたことを踏まえ、就労支援担当者は、個々人の状況を事業主へ十分に伝えつつ、効果的な情報提供や助言を行えるようさらなる専門性の向上が望まれる。

アンケート調査結果を踏まえ、盲学校及び職業能力開発施設の進路担当者や職業指導担当者等からそれぞれの教育・訓練実態や就職の動向等について聴き取り調査を行った。

あはき職種については盲学校からの聴き取りを、あはき以外の職種については職業能力開発

施設からの聴き取りを中心にまとめる。

はじめに、あはき職種について整理する。伝統的な治療院への就職は、多角経営の大型店からの求人が多くなり、「即戦力」を求められるようになってきている。病院への就職は、あん摩マッサージ指圧師の資格だけでは診療報酬があがらなくなっており、今後、求人数の減少が懸念されている。あはき職種の中で新たな職域として注目されているヘルスキーパーは、大手企業のマッサージ室などに採用されるケースが多いが、社会情勢により企業は求人数を調整しており、正社員の採用は減少傾向にある。同じく新たな職域である機能訓練指導員は、介護保険の進展とともに、近年、就業数が増えているが、雇用条件や業務内容が事業所により大きく異なっている。

次に、あはき以外の職種についてみると、特に期待されている事務系職種については、視覚障害を補う機器やソフトなどを使用することによって、従来は困難であった事務処理ができるようになり、事務系職種の就職が増えている。一方、電話交換手や情報処理技術者は、近年では雇用ニーズが減少している。その背景には、各企業で電話のダイヤルイン化が進んだこと、文字ベースのプログラム開発からグラフィック上でのプログラム開発に移行してきたことが主な原因として挙げられる。こうした状況を考慮して、視覚障害者の職業訓練においても電話交換の訓練科を廃し、新たな職種として事務系の訓練科を新設している。

ロ 指導上の配慮、工夫

それぞれの機関の特徴により取り組みの実態はさまざまではあるが、在学時及び在籍時には各種技能が習得できるよう個々人の障害特性に応じて、手厚い支援を行っている実態が明らかとなった。

盲学校では、あはき資格の国家試験に向けて、臨床実習、職場体験（インターンシップ）の充実が図られている。また、職業意識を高めるための進路指導の工夫や一般就労が困難な者に対する福祉的就労への指導も行っている。

職業能力開発施設においては、訓練導入段階における基本的パソコン操作を障害状況に応じた環境整備（画面読み上げソフト、画面拡大ソフトなど）の下で習得し、その上で専門的な訓練を実施している。また、就職機会の拡大のために訓練成果を企業関係者にアピールする工夫として、アクセス環境を整備したパソコンによる視覚障害者の実演や説明などが行われている。

（３）在職視覚障害者の就労実態

視覚障害者が在職する事業所の聴き取り調査から、視覚障害者の就労実態と課題についてまとめる。

聴き取り調査を実施した視覚障害者が勤務する事業所の形態、規模、業種は多様で、形態については民間（一般事業所と特例子会社）と地方自治体、規模については2名から16,000名、業種については公務、サービス業、あはき業となっている。1例を除き出生時からの障害で、視覚障害の状況は、全盲から弱視とさまざまであり、そのほとんどが徐々に障害程度が重度化している。

従事している職種は視力に頼る作業が3例で、他は視力に依らない作業である。1例を除き他の全てのケースが各種のソフトを活用してパソコン使用による業務を行っており、一日のうちのほとんどパソコンを使用して業務を進めている。主な就職経路はハローワークであり、ほとんどが正社員である。

弱視で視力に頼る移動ができる3例は、通勤の際に白杖は使用していない。他のケースは白杖を使用して単独歩行しているが、職場内では白杖無しで移動する者がほとんどである。交通機関のラッシュ時間帯や日没時間をふまえてフレックスタイムを適用する配慮がなされている。

視覚障害者の就業事例に関する聴き取り調査の実施は、聴き取りに応じてくれる協力者を得ることや聴き取り内容の公開について了解を得ることの2点で困難が多く、報告できるのはごく限られた事例となったが、次の5点に注目してまとめを行った。

イ 通勤や業務中の事故への不安

多くの事業所が視覚障害者の通勤途上や作業中の事故(労災)に対して、非常に神経を使っている。このことは平成20年の秋に特定非営利活動法人タートル(NPO法人タートル)が実施した調査結果からも明らかである。しかし、一方でそういう不安を感じる場合は一度ご本人と一緒に移動してみれば安心できるという事業所担当者のコメントもあるので、こうした前向きの取り組みがもっと広報されるとよい。

ロ 就職までの道のりの厳しさ

視覚障害者の就職の厳しさについては、当機構の研究における調査結果が示している。「中高年齢障害者の雇用に関する事業所実態調査」(2008)では、2,072社の事業所の約8割の回答者が「雇用が難しいと思われる障害の種類は何か」という設問に対して「視覚障害」と回答している。

ハ 事業所の決断

障害者雇用の中でも視覚障害者の新規採用や復職のための再配置に対して戸惑っている事業所は多いと推測される。動機やきっかけは何であれ、戸惑いを乗り越えようとする事業所側の決断があって雇用がなされたといえる。

ニ 周囲の支援と自助努力

最大限の努力をしても、全盲の視覚障害者にできないことはある。例えば、手書き文字はOCRソフトでは読むことができないので、側にいる者に読んでもらうことになる。就業が続いているケースでは、本人の努力だけではなく周囲の支援が不可欠であることが明らかである。

ホ パソコンの操作能力

パソコンの操作能力に負うところが多いのが視覚障害者の就業事例である。視覚障害者がパソコンを使うときに有効な各種のソフトに関する情報や資料は、職業能力開発施設や視覚障害者同士で交換されているが、専門のジョブコーチを待ち望む声も見過ごせない。

表3 在職視覚障害者聴き取り内容一覧

ケース NO	性別 年齢	障害程度、等級	事業所規模	従事している職種 勤続年数	パソコン使用状況	移動方法 通勤時間
1	女 42歳	光覚(左右) 1級	490人	電話での顧客対応 1年	電子メールソフト(My Mail) 画面読み上げソフト(JAWS、PC-Talker) 点字ディスプレイ LAN環境の整備	単独歩行、白杖使用 電車、地下鉄を乗り継ぎ、 50分所要
2	女 43歳	左0.1、右0.2 視野障害 5級	490人	電話の取り次ぎ 事務補助 9ヶ月	画面読み上げソフト(PC-Talker) ホームページ読み上げソフト(ホームページリーダー) 画面拡大ソフト(ズームテキスト)	単独歩行、白杖を使用しない バス、電車、地下鉄を乗り継ぎ、 1時間所要
3	男 33歳	左0.02(0.6) 右0.02(0.2) 視野障害 2級	特例子会社27人 本社460人	メール便仕分け チェック 2年	パソコン使用の作業無し	単独歩行、白杖使用しない 電車と送迎バス40分所要 日没時間により勤務時間を30分 シフトする配慮
4	男 45歳	左0.02(0.03) 右0.02(0.03) 視野障害 2級	特例子会社27人 本社460人	事務 1年1ヶ月	画面読み上げソフト 画面拡大ソフト 拡大読書器	単独歩行、白杖を使用しない
5	男 41歳	視力0 視野無し 1級 視力低下徐々に進行	2人(社長と本人)	ホームページの作成管理 5年	画面読み上げソフト(VDMW300-PC-Talker-XP、 XPReader、JAWS) ホームページ読み上げソフト (ホームページリーダー、ネットリーダー) 点字ディスプレイ(ブレイルノート BN46D、 ブレイルメモ BM16)	単独歩行、白杖使用 (在宅のため通勤機会は少ない)
6	女 29歳	視力0 視野無し 1級 視力低下徐々に進行	内勤者370人 外勤者2400人	営業事務、庶務業務 5年	画面読み上げソフト(JAWS、XPReader) ホームページ読み上げソフト(ホームページリーダー) 電子メールソフト(MMメール) 画面拡大ソフト(ズームテキスト)	単独歩行、白杖使用 電車(乗り換え1回)45分所要 ラッシュを避けるために フレックスタイム
7	女 44歳	光覚(左右) 1級 視力低下徐々に進行	特例子会社7人 本社860人	鍼灸マッサージ 主任 8年	画面読み上げソフト(XPReader)	単独歩行、白杖使用 バス、JR、地下鉄を乗り継ぎ、 1時間所要
8	女 45歳	視野障害(中心の視野) 2級 視力低下徐々に進行	地方自治体	事務 17年6ヶ月	画面読み上げソフト(JAWS) OCRソフト(ヨメール) 運賃検索ソフト	単独歩行、白杖使用 電車3回とバスを乗り継ぎ、 70分所要
9	男 43歳	左光覚、右0.03～0.05 1級 5年前の事故(労災)に より中途失明	連結22,113人	事務(顧客のサポート) 管理職 19年、復職後9ヶ月	画面読み上げソフト(PC-Talker、XPReader、JAWS) 電子メールソフト(My Mail) ワープロソフト(My Word V) OCRソフト(My Read) その他(らくらく予定帳、名刺の助っ人)	通勤は単独、白杖使用 10:00～15:00をコアタイムとする シフト勤務
10	男 30歳	右0.03(矯正)、左0.04(矯正) 視野障害 1級 視力低下徐々に進行	連結16,682人 研究所68人	事務(研究補助) 5年	画面読み上げソフト(XPReader、JAWS) OCRソフト	通勤は単独、白杖使用 電車、バスを乗り継ぎ、40分所要

(4) 視覚障害者の雇用拡大のための課題

調査で明らかになった求職段階及び在職中の視覚障害者の状況と、その支援ニーズを踏まえ、視覚障害者の雇用拡大のための支援施策に関する主要な課題を提示する。

イ 教育・訓練課程における支援施策

- ・盲学校等の特別支援学校における支援の課題としては、①生徒の能力と希望に応じた適切な進路指導、②職場体験の充実、③卒業生の進路に関する情報蓄積と整理・分析などが重要である。
- ・あはき養成施設における就労支援の課題としては、福祉制度改革の中で再編成が進められている養成施設の状況を踏まえ、従来からあはき資格取得者の就業支援施設として位置付けられてきた「盲人ホーム」の活用に向けた動向に着目する必要がある。
- ・職業能力開発施設における支援の課題としては、①視覚障害者の職業能力をアピールするためのさまざまな工夫、②就職に際しての細やかな相談支援の取り組み、③在職視覚障害者に対する技能向上のための支援の重要性とそのための有効な手段などがあり、それぞれの対応を図ることが必要である。

ロ 就労支援機関における支援策

調査から浮び上がってきた就労支援機関への要望を整理し、その結果を踏まえた支援策の課

題は以下のとおりである。

- ・就労支援機関の担当者は、視覚障害者の雇用状況と就労支援のポイントを理解して職務にあたることが求められており、そのためには充実した内容の情報提供と日頃の研修、業務上の連携が必要である。

- ・視覚障害者がそこに足を運べば、関係機関にすぐに繋いでくれるような情報提供と相談支援のシステムを工夫する必要がある(米国のワンストップ・キャリア・センターの考え方を参照)。

- ・視覚障害者の多くが身近な所で必要な訓練を受講できるようにするためには、全国に数カ所しかない視覚障害者を受け入れる職業能力開発施設を充実させていくことと同時に、他方で、各都道府県に現存する職業能力開発校で、視覚障害者を受け入れて行くための職業訓練指導員の育成を進めていくことも必要である。

- ・就労支援機関の物理的バリアの解消策として、ハローワークにおける端末機器のアクセシビリティの確保、手続における代筆サービスの導入などが望まれる。

ハ 在職中の視覚障害者に対する支援施策

在職中の視覚障害者の聴き取り調査から得られた課題をもとに、通勤の安全対策の必要性とその支援として、①通勤経路が確定するまでの支援とともに、②時差出勤やシフト勤務体制の導入などの検討、③盲導犬使用者への配慮などが重要である。

また、職場において使用する機器の整備にあたっては、視覚障害者のリハビリテーション訓練と関係した機器整備が必要であり、そのためには職業訓練指導員を含む就労支援機関の専門家の助言と支援が重要である。その他、視覚障害者が効率的に業務を遂行するためには、ネットワークへのアクセシビリティを確保することや、場合に応じて、人的支援を活用することも重要である。

ニ 中途視覚障害者の復職支援

近年、増加傾向にある中途視覚障害者の状況に着目して、その復職支援の課題について、失明から復職に至る課程を①医療リハビリテーション段階、②生活訓練と職業リハビリテーション段階に分けて検討している。特に、リハビリテーション訓練段階における課題として、国家公務員の休暇制度、研修制度に関する人事院の新たな解釈が、復職に及ぼす影響として注目される。また復職支援に向けた相談と支援については、リハビリテーション専門家とともに、当事者による相談・支援が重要である。

(5) 研究のまとめ～職場開拓の課題～

本研究のまとめにあたり、視覚障害者の雇用拡大のための支援施策として「職場開拓」を中心課題に据えて、今後、どのような取り組みが必要になるかについて検討している。

イ あはき資格を活かした職場開拓

この分野では、①健康保険制度におけるマッサージ施術の点数引き下げ、②無資格施術や違法マッサージの横行、③電子カルテ導入に伴うアクセシビリティの欠如など、多くの問題点がある。これらのすべてを一挙に解決することはできないので、職場開拓のための方策として以

下の諸点を提案したい。

- ・ヘルスキーパーや介護施設における機能訓練指導員の実態に関する全国調査を行うこと。
- ・無資格者問題、健康保険適用問題等については、医療制度や医療保険制度の調査研究の実施及び問題把握を前提として、視覚障害者の雇用機会の拡大に向けた施策の検討を行うこと。
- ・病院における電子カルテの導入に伴う視覚障害マッサージ師の労働環境の変化については、視覚障害医師の出現など、新たな動きも視野に入れて、医療関係職における電子ネットワークへのアクセシビリティに関する実態調査を実施すること。

ロ 事務系職種における職場開拓

この分野については、①視覚障害者の雇用事例の収集・提供のため、印刷物に加えて、映像、音声、インターネットなど、多様なメディアを駆使して事例を提供していくこと、②視覚障害者用画面読み上げソフトの改良や画面拡大ソフト(装置)の開発支援に対して、コンピュータ・メーカーや、ソフトハウス、あるいは、官民の研究開発専門機関などが連携して取り組むことが望まれる。

ハ 資格試験等のバリアフリーと合理的配慮

この分野については、①障害による入学制限などを解消し、大学等における受け入れの拡大を図ること、②大学入試の他、各種の就職試験や資格試験においても、点字や録音媒体、あるいは電子媒体による受験の機会を拡大していくことが望まれる。

ニ 中途視覚障害者の復職事例の蓄積

中途視覚障害者の復職事例を蓄積し、それぞれの職務内容や支援体制の実情を分析することによって、新たな職場開拓への可能性をさらに高めていくことが期待できる。

7 研究成果の活用方法

本調査では視覚障害のある求職者及び在職者の就職に対する意識を多面的に把握・整理していることから、視覚障害者の教育・訓練機関における進路指導や就職支援の参考資料として、また、就労支援機関における相談・支援の参考資料として活用を図る。